

# PROTOCOLLO ATTO A PREVENIRE LE MOLESTIE SESSUALI BASATE SUL GENERE, SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE, LE DIFFERENZE DI GENERE E OGNI TIPO DI DISCRIMINAZIONE

Il seguente Protocollo del MOG sportivo ha l'obiettivo di prevenire le condotte di molestie nei confronti degli atleti e in particolare dei minori, basate sul genere, sulle differenze di genere e sull'orientamento sessuale e discriminazioni basate sull'etnia, sulla cultura ecc. I comportamenti da osservare per prevenire molestie e abusi sono indirizzati ai vertici dell'Ente<sup>1</sup> e a tutti coloro che a vario titolo sono a contatto con gli atleti e i tesserati.

## 1. GLOSSARIO

### **Molestie sessuali:**

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali in ambiente sportivo non devono necessariamente verificarsi per un periodo di tempo prolungato. Una singola azione, per la sua gravità, può costituire una molestia sessuale. Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo di esempio, costituiscono molestie sessuali:

- insinuazioni e commenti offensivi, umilianti, sessualmente espliciti o impliciti;
- commenti osceni, battute, scherzi osceni o proposte di natura sessuale, dirette o indirette;
- lettere, biglietti o mail a contenuto sessuale che propongono, incitano o fanno pressione per avere rapporti sessuali o che, senza perseguire tale obiettivo, si limitano a offendere o intimidire il destinatario;
- insistenza su commenti sprezzanti o offensivi, di natura sessuale, sull'aspetto e l'immagine di qualsiasi persona;
- palpeggiamenti, gesti osceni, sfioramenti non necessari;
- qualsiasi tipo di violenza sessuale;
- partecipazione alla creazione di un ambiente sportivo che configura quelle che la giurisprudenza definisce "molestie sessuali ambientali", intese come comportamenti fisici o verbali che si manifestano con atti, gesti o parole, comportamenti che vengono percepiti come indesiderati e indesiderabili anche dalla persona a cui sono rivolti, e che, pur non essendo direttamente finalizzati alla richiesta di favori di natura sessuale, sono in grado di creare un'atmosfera odiosa e ingrata, ad esempio attraverso la ripetizione di commenti o battute libidinose o continui e inutili riferimenti alla sessualità;
- il condizionamento di un diritto o dell'aspettativa di un diritto all'accettazione di una situazione che costituisce molestia sessuale.

### **Molestie discriminatorie basate sul sesso:**

Una situazione in cui si verifica un comportamento legato al genere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

### **Molestie discriminatorie basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali:**

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Vengono definiti i seguenti motivi di discriminazione:

- orientamento sessuale: attrazione fisica, sessuale o affettiva verso una persona;
- identità sessuale: l'esperienza interna e individuale del genere come ogni persona si sente e si definisce, che può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita;
- espressione di genere: manifestazione dell'identità sessuale di ogni persona. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di comportamenti specifici che, soddisfacendo i requisiti di cui al punto precedente, potrebbero costituire molestie nei confronti di persone LGBTQI+ se si verificano ripetutamente, includendo espressamente – ma non solo – le persone transgender;
- uso di un linguaggio avvilente e offensivo nei confronti dei lavoratori LGBTQI+;
- prese in giro o commenti che ridicolizzano i lavoratori LGBTQI+;
- ridicolizzare e sminuire le capacità, le capacità sportive delle persone LGBTQI+;

- valutazione ingiusta o distorta del rendimento sportivo delle persone sulla base del loro orientamento sessuale, della loro identità di genere, della loro espressione di genere o delle loro caratteristiche sessuali;
- assegnazione di ruoli al di sotto delle capacità sportive della persona sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali;
- In generale, un trattamento sfavorevole basato sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali.

#### **Molestie per altri motivi discriminatori:**

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto con lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, quando viene messo in atto per motivi di nascita, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, malattia o condizione di salute, stato sierologico e/o predisposizione genetica a soffrire di patologie e disturbi, lingua o condizione socio-economica, quando si verifica all'interno dell'ambiente aziendale, sia fisico che digitale. Tra i comportamenti che costituiscono molestie per altri motivi discriminatori vi sono, in via non limitativa:

- violenza di qualsiasi tipo nei confronti di persone in una delle circostanze sopra elencate;
- comportamenti, condotte o pratiche assunte nelle circostanze di cui sopra, in modo esplicito o implicito, e che hanno un effetto sul rendimento dell'atleta e del tesserato;
- ridicolizzare le persone perché i compiti che svolgono non sono conformi al ruolo o allo stereotipo culturalmente o socialmente imposto;
- critiche, scherzi, prese in giro che ridicolizzano l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, la nazionalità, l'età o l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale. Sottovalutare il rendimento sportivo a causa delle circostanze sopra elencate.

#### **Aree sensibili:**

Per aree sensibili si intendono tutte quelle attività gestite e/o organizzate dall'ente o a cui lo stesso è coinvolto e che costituiscono momenti e/o processi interni dell'organizzazione da proceduralizzare al fine di mitigare il rischio, insito in dette attività, del verificarsi di molestie sessuali, differenze di genere e discriminazioni.

## **2. PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE**

L'ente dovrà valorizzare le seguenti condotte:

- ☐ diffondere una cultura della non discriminazione tra gli atleti e i tesserati;
- ☐ adottare comportamenti atti anche alla luce del codice di condotta volti al superamento degli stereotipi di genere e culturali che favoriscono le discriminazioni;
- ☐ adottare comportamenti volti a contrastare qualsiasi tipologia di molestia e di abuso anche verbale, segnalandola e stigmatizzando la condotta;
- ☐ favorire il rispetto del Codice di comportamento e darne massima diffusione;
- ☐ favorire un ambiente inclusivo attraverso campagne di sensibilizzazione, incontri di formazione e di informazione sul tema delle molestie;
- ☐ dare massima diffusione della nomina del *Safeguarding* quale gestore di tali segnalazioni a cui gli atleti possono rivolgersi.

## **3. LE AREE SENSIBILI<sup>2</sup>**

Si ritiene che nel caso di specie le aree sensibili possano rintracciarsi nelle seguenti attività:

1. organizzazione e tenuta delle trasferte;
2. organizzazione e tenuta dei ritiri;
3. organizzazione e tenuta competizioni sportive;
4. trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, ecc.);
5. le sessioni di allenamento.

### **3.1 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DELLE TRASFERTE**

La risorsa dell'ente, deputata all'organizzare delle trasferte, dovrà agire come segue:

---

<sup>2</sup> Vengono qui individuate aree di rischio potenziali che in concreto ogni Ente dovrà individuare sulla base del proprio assetto organizzativo.

- individuare l'elenco completo degli atleti partecipanti;
- individuare lo staff di accompagnatori interni all'ente (es. allenatori, preparatori, collaboratori, ecc.);
- rintracciare il mezzo di trasporto adatto a contenere atleti e staff;
- richiesta alla squadra ospitante circa la presenza di spogliatoi idonei per gli atleti, con suddivisione dei locali per sesso anche in considerazione dell'identità di genere<sup>3</sup> e che possano essere utilizzati agevolmente dagli utenti che presentano disabilità;
- per pasti (pranzo o cena) individuare un locale idoneo a ospitare la tavolata contenente atleti e staff.

In caso di viaggio con singole automobili e di atleti minori dovrà riceversi l'autorizzazione scritta da parte dei genitori.

In caso di trasferta con pernottamento si dovrà seguire quanto indicato nel paragrafo successivo "Organizzazione e tenuta dei ritiri" per la parte di competenza.

### **3.2 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DEI RITIRI**

La risorsa dell'ente, deputata all'organizzare dei ritiri, dovrà agire come segue:

- individuare l'elenco completo degli atleti partecipanti;
- individuare lo staff di accompagnatori interni all'ente (es. allenatori, preparatori, collaboratori, ecc.);
- rintracciare il mezzo di trasporto adatto a contenere atleti e staff;
- richiedere alla struttura ospitante la presenza di:
  - numero e tipologia di camere;
  - la presenza di spogliatoi idonei per gli atleti, con suddivisione dei locali per sesso anche in considerazione dell'identità di genere<sup>4</sup> e che possano essere utilizzati agevolmente dagli utenti che presentano disabilità;
  - la presenza di aree comuni (es. mensa) idonee a ospitare atleti e staff;
- in base al numero di camere e alla loro tipologia sarà creato un elenco (la cd. roaming list);
- non deve mai essere prevista la possibilità che a un atleta venga assegnata una camera in condivisione con un membro dello staff sportivo, a meno che non vi sia un legame di parentela tra i soggetti;
- organizzare un momento informativo e formativo a favore degli atleti finalizzato a illustrare le modalità del ritiro, le assegnazioni delle camere, l'invito esplicito a non modificare e/o accettare cambi di camere;
- consegna, a favore degli atleti, di un opuscolo informativo contenente l'indicazione da parte dell'ente dell'adozione del modello di prevenzione delle molestie sessuali, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione con l'invito a segnalare (a mezzo del canale adottato dall'ente) al *Safeguarding Officer* ogni anomalia verificatasi in circostanza del ritiro.

I genitori degli atleti dovranno conoscere in anticipo tutti i dettagli sulla struttura individuata e ricevere informazioni circa la composizione delle stanze (la cd. roaming list).

In caso di viaggio con singole automobili e di atleti minori dovrà riceversi l'autorizzazione scritta da parte dei genitori.

### **3.3 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DELLE COMPETIZIONI SPORTIVE**

L'ente, nelle attività di organizzazione e tenuta delle competizioni sportive, dovrà:

- contrastare e ribadire il proprio impegno contro ogni forma di discriminazione, molestia, isolamento per motivi legati al genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine razziale, etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose e orientamento sessuale;
- collaborare con le Autorità Giudiziarie, Sportive e la forza di pubblica sicurezza per la repressione di fenomeni discriminatori;
- non tollerare alcuna forma di discriminazione e sanzionare chi, interamente all'organizzazione, si sia reso responsabile di episodi discriminatori;
- agire tempestivamente per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili e far cessare cori e/o altre manifestazioni di violenza o di discriminazione;
- avallare ogni scelta rispetto alla interruzione, sospensione, rinvio della competizione per ragioni dovute a manifestazione di eventi discriminatori.

---

3. Tale riferimento è per la tutela delle persone in transito e dei minori in transito.

4. Tale riferimento è per la tutela delle persone in transito e dei minori in transito.

L'ente, inoltre, in fase di ingresso dei sostenitori, dovrà rendere disponibili spazi idonei alle Autorità Giudiziarie, Sportive, forza di pubblica sicurezza finalizzati al controllo e rimozione di eventuali contenuti discriminatori.

Infine, l'ente si attiverà per organizzare, con cadenza annuale, momenti informativi e formativi a favore degli atleti e dei sostenitori volti a sensibilizzarli rispetto ai fenomeni di discriminazione.

### **3.4 TRATTAMENTI E PRESTAZIONI SANITARIE**

Ogni trattamento e/o prestazione sanitaria che vede il coinvolgimento di un minore dovrà essere effettuato in presenza del genitore e/o del tutore.

In caso di atleta maggiorenne, l'ente:

- prima del trattamento informerà il soggetto, mediante consegna di un opuscolo informativo contenente l'indicazione da parte dell'ente dell'adozione del modello di prevenzione delle molestie sessuali, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione con l'invito a segnalare (a mezzo del canale adottato dall'ente) al *Safeguarding Officer* ogni anomalia verificatasi in circostanza del trattamento sanitario;
- organizzerà il trattamento / prestazione sanitaria con operatori del medesimo sesso.

### **3.5 LE SESSIONI DI ALLENAMENTO**

La risorsa dell'ente, deputata all'organizzazione delle attività di allenamento, dovrà prevedere, prima dell'avvio dell'anno sportivo:

- una sessione informativa e formativa a favore dell'allenatore e dello staff a supporto (preparatori, collaboratori, ecc.);
- durante la sessione i partecipanti dovranno essere informati dell'adozione, da parte dell'ente, del modello per contrastare le molestie sessuali basate sul genere, sull'orientamento sessuale, l'identità di genere, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione, nonché della nomina del *Safeguarding Officer* (e dei relativi compiti e attività);
- durante la sessione i partecipanti dovranno essere sensibilizzati rispetto ai temi della violenza, discriminazione, bullismo, cyberbullismo;
- la sessione formativa dovrà prevedere la presenza di casi pratici idonei a far comprendere i segnali (punti di alert) che gli atleti possono trasmettere (direttamente e/o indirettamente) e che costituiscono un disagio.

Allenatori e staff dovranno ricevere copia del documento "Vademecum - La tutela dei diritti dei minorenni nello sport - Il ruolo di tecnici e dirigenti sportivi" liberamente accessibile al link <https://www.garanteinfanzia.org/sites/default/files/2022-11/La-tutela-dei-diritti-dei-minorenni-nello-sport.pdf>.

Allenatori e staff, durante gli allenamenti (che si svolgono con frequenza cadenzata rispetto a eventi sporadici quali competizioni, trasferte e ritiri) dovranno prestare massima attenzione a comportamenti anomali e segnali di alert e in caso comunicarli al *Safeguarding Officer* e avviare anche con il necessario intervento dei genitori azioni volte a ripristinare l'equilibrio dell'atleta.

## **4. I COMPITI DEL SAFEGUARDING OFFICER**

Il *Safeguarding Officer* viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini della presente procedura nelle seguenti modalità:

- conoscenza diretta, per avervi assistito personalmente;
- segnalazione ricevuta, anche in forma anonima, se dettagliata;
- acquisizione di informazioni attraverso dirigenti, allenatori, soci, volontari ed arbitri di gara;
- acquisizione di informazioni attraverso organi di stampa;
- conoscenza a seguito di ispezione;
- ricezione di segnalazione diretta od alla Federazione, anche attraverso il Sistema Whistleblowing adottato.

Il *Safeguarding Officer*, dopo aver acquisito l'informazione, dovrà:

- audire ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento di verifica;
- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti, collaboratori, tecnici, soci e volontari dell'ente;
- acquisire e/o richiedere l'esibizione ad ogni tesserato di elementi utili al fascicolo;
- effettuare o richiedere ispezioni, eventualmente anche con l'assistenza della Segreteria dell'Organo di Giustizia Federale;
- presenziare, senza darne alcun avviso ed informazione, ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti, corsi federali, vigilando sul rispetto del presente Protocollo ed agevolando la diffusione dei principi nello stesso contenuti;

- confrontarsi periodicamente con il Medico ed altro personale sportivo-sanitario, per verificare la eventuale sussistenza di situazioni patologiche o di difficoltà psicologiche, anche derivanti da maltrattamenti, abusi e rischi elevati per lo sviluppo di un disturbo alimentare, oltre che per verificare la scoperta di abuso di farmaci ed uso di sostanze alcoliche e chimiche;
- compiere, in via diretto o delegata, ogni attività ritenuta utile al fascicolo del procedimento.

All'esito del procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, il *Safeguarding Officer* ha facoltà di:

- formulare raccomandazioni, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione, anche verso singoli affiliati e/o tesserati;
- formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di tali condotte di molestie e discriminazioni;
- individuare misure o promuovere e realizzare iniziative volte alla diffusione del presente Protocollo.

Le predette raccomandazioni sono trasmesse alla Commissione *Safeguarding* e, se adottate definitivamente da questa, al Consiglio Federale per la loro verifica. L'inosservanza delle stesse costituisce illecito disciplinare, la cui responsabilità è accertata ai sensi del Regolamento di Giustizia.

Degli esiti delle ispezioni e delle acquisizioni documentali, il *Safeguarding Officer* informa la Commissione e questa, a sua volta, ne dà notizia all'Ufficio del Procuratore Federale, per gli eventuali e successivi adempimenti di propria competenza, nei limiti della riservatezza.

Qualora il comportamento rilevato, direttamente od indirettamente persista, il *Safeguarding Officer* dovrà:

- sul luogo di gara, investire la Direzione, al fine di adottare le opportune iniziative;
- durante allenamenti o raduni federali, investire i Responsabili di Disciplina od i Tecnici responsabili;
- in ogni caso, informarne senza indugio l'Ufficio del Procuratore Federale.

Il *Safeguarding Officer*, la Commissione e gli eventuali consulenti/collaboratori coinvolti assumono l'onere di riservatezza in merito a quanto appreso nell'espletamento dei compiti affidati.

Il *Safeguarding Officer* redige annualmente una relazione illustrativa, che sottopone al Consiglio Federale, nella quale indica il numero di segnalazioni complessivamente ricevute, i casi rilevati per diretta conoscenza nello svolgimento dell'incarico e le iniziative assunte in tali contesti.

Il *Safeguarding Officer* promuove l'organizzazione di seminari, eventi informativi sensibilizzazione e campagne di sensibilizzazione.

Il calendario degli incontri verrà pubblicato sul sito dell'ente e ne verrà data massima diffusione attraverso i canali in uso, favorendo l'adozione di un *Safeguarding Plan* che dovrà essere affisso e diffuso presso l'ente. I tecnici, i dirigenti, i preparatori atletici, lo staff medico sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi organizzati, partecipare agli eventi di sensibilizzazione e alle campagne informative.

Il *Safeguarding Officer* dovrà tenere e conservare l'elenco dei partecipanti alle predette attività formative e di sensibilizzazione ed il risultato dei test finali condotti. La reiterata assenza di partecipazione a tre eventi di formazione e sensibilizzazione comporterà il richiamo dell'interessato e, in caso di reiterato comportamento indolente, l'applicazione delle altre misure previste dal Sistema Disciplinare, fino all'estromissione dall'ente.